



# RAPPORT DE RENDEMENT 2006-2008



MINING INDUSTRY  
HUMAN RESOURCES COUNCIL

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



# CONTENU

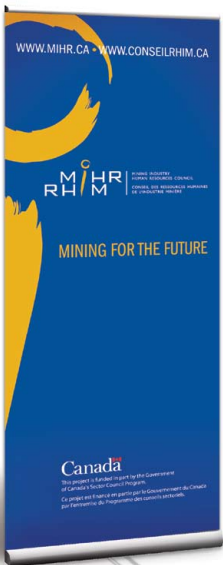
- 1 Introduction
- 2 Gouvernance & Cadre Stratégique
- 3 Notre Programme
- 6 Principales Réalisations

## RAPPORT DE RENDEMENT 2006-2008

Le présent rapport de rendement couvre la période d'avril 2006 à mars 2008 inclusivement. Le RHiM a connu beaucoup de succès dans la mise au point des produits et services qui établissent des liens solides, non seulement avec l'industrie minière et les secteurs de l'exploration, de l'extraction, de la fusion et de l'affinage qu'elle représente, mais également avec le mouvement syndical, les communautés autochtones, les établissements d'éducation postsecondaire et les organisations qui encouragent la participation des femmes à des rôles non traditionnels.

### QUI NOUS SOMMES

Constitué en 1996 en tant qu'organisation à but non lucratif, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM) est le conseil sectoriel national de l'industrie minière canadienne des minéraux et des métaux.



### LA VALEUR QUE NOUS AJOUTONS

Le RHiM est un chef de file reconnu dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions en matière de ressources humaines qui sont adaptées aux besoins de l'industrie; nos produits et services s'appuient sur des recherches approfondies en la matière.

Nous contribuons à la force, la compétitivité et la viabilité du secteur minier canadien en collaborant avec toutes les communautés d'intérêts. La mise en œuvre de nos initiatives ne serait pas possible sans la contribution des bénévoles de l'industrie qui guident nos activités, participent aux projets de recherche, discutent avec les conseillers et collaborent les uns avec les autres dans l'intérêt de tous les intervenants de l'industrie.

Le RHiM utilise des fonds du gouvernement du Canada, qu'il reçoit par le biais d'ententes de contributions avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), pour générer des efforts concertés de la part des intervenants et des communautés d'intérêts de l'industrie qui travaillent dans un but commun afin de relever les principaux défis auxquels fait face le secteur canadien des minéraux et des métaux. Sans ce financement catalytique, des entreprises, des organisations et des associations individuelles partout au pays chercheraient encore à créer leurs propres solutions. Le RHiM est l'intermédiaire qui permet de combiner ces ressources; ainsi, les produits et services qui en sont issus sont plus efficaces et contribuent à renforcer l'ensemble de l'industrie canadienne.



## GOVERNANCE & CADRE STRATÉGIQUE

...faire une meilleure utilisation de toutes les sources potentielles de ressources humaines, y compris **les jeunes, les femmes, les Autochtones et les néo-Canadiens.**

### GOVERNANCE

Le Conseil reçoit des fonds pour financer son exploitation et ses projets par le truchement du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada. Le RHIM reçoit également du financement de l'industrie grâce à un partenariat avec l'Association minière du Canada.

Le RHIM est régi par un conseil d'administration composé de 18 personnes, et il compte sur l'appui de plus de 100 bénévoles de l'industrie qui le conseillent dans la réalisation de ses projets par l'intermédiaire de divers comités de direction et comités consultatifs.

### CADRE STRATÉGIQUE

En 2005, une étude sectorielle intitulée *Prospecter l'avenir : Relever les défis des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux* a permis de définir plusieurs défis auxquels l'industrie fait face en matière de ressources humaines. Plus particulièrement, l'étude sectorielle a souligné que l'industrie doit faire une meilleure utilisation de toutes les sources potentielles de ressources humaines, y compris les jeunes, les femmes, les Autochtones et les néo-Canadiens.

L'étude a également fait ressortir le besoin de coordination des efforts dans le but de définir les compétences particulières nécessaires et le besoin de créer des outils propres à assurer la compétence de la main-d'œuvre.

Le RHIM a élaboré ses plans stratégiques pour directement relever les défis que l'étude avait permis de définir et il s'est fixé sept principaux objectifs, qui sont :

- augmenter le nombre de nouveaux venus qui entreprennent une carrière dans l'industrie minière;
- augmenter la participation des Autochtones à l'industrie minière;
- augmenter la participation des femmes à l'industrie minière;
- augmenter la rétention des travailleurs âgés;
- faciliter le recrutement et rehausser la mobilité des travailleuses et des travailleurs par l'établissement de normes professionnelles canadiennes (NPC);
- aider les employeurs à recruter une main-d'œuvre qualifiée; et
- promouvoir la compréhension des meilleures pratiques de l'industrie dans la planification de la main-d'œuvre.



# 2006-2008

## NOTRE PROGRAMME

LE PROGRAMME DU CONSEIL PORTE PRINCIPALEMENT SUR LES DOMAINES SUIVANTS, SANS TOUTEFOIS S'Y LIMITER :

- faciliter la transition à l'industrie minière des travailleuses et travailleurs des secteurs qui connaissent une réduction des effectifs;
- fournir de l'information sur le marché du travail et des prévisions sur l'offre et la demande des professions clés du secteur minier qui soient exactes;
- reconnaître les compétences et les connaissances par l'établissement d'un programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne à partir de normes professionnelles canadiennes;
- réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre grâce à des stratégies d'attraction, de recrutement et de rétention axées sur les jeunes, les femmes, les Autochtones et les néo-Canadiens;
- partager les meilleures pratiques dans la mise en valeur des ressources humaines chez les intervenants de l'industrie; et
- accroître la sensibilisation aux défis que doit relever le secteur en matière de ressources humaines et positionner le RHIM en tant que fournisseur de produits et services.

Faciliter la **transition** à l'industrie minière des travailleuses...  
Reconnaître les **compétences** et les connaissances...  
Partager les **meilleures pratiques**  
dans la mise en valeur des ressources humaines...

### VOICI LA LISTE DES PROJETS DU RHIM PRÉSENTEMENT EN COURS :

#### Projet de transition au marché du travail dans l'industrie minière (Achevé)

Le principal objectif du Projet de transition au marché du travail dans l'industrie minière a été de comprendre les possibilités et les obstacles qui caractérisent la pénurie de main-d'œuvre du secteur minier à court et à moyen termes et d'élaborer un plan d'action permettant d'y remédier en embauchant des travailleuses et travailleurs de secteurs qui présentent une offre de main-d'œuvre excédentaire.

**Budget : 134 997 \$**

**Calendrier : Décembre 2006 - Juin 2007**

Un projet de relance intitulé De la foresterie à l'industrie minière (DFIM) est prévu commencer au courant de l'été 2008 et comporter un budget de 460 000 \$, pour prendre fin en mai 2010. D'après l'étude sur la transition au marché du travail de l'industrie minière de 2007, si le secteur minier veut remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés, il devrait se tourner vers des bassins non traditionnels de main-d'œuvre, ce qui comprend les travailleuses et travailleurs des industries en déclin qui ont récemment perdu leur emploi, entres autres ceux de la foresterie. Ces derniers sont nombreux à posséder des compétences qui sont hautement transférables aux professions du secteur minier. Le principal objectif de DFIM est de travailler en collaboration avec les employeurs des secteurs minier et de la foresterie, le mouvement syndical, les établissements de formation et le gouvernement pour évaluer les compétences et mettre au point des outils visant à combler les besoins en formation afin de faciliter la transition des travailleuses et travailleurs forestiers à une nouvelle carrière dans l'industrie minière.

### Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN) (En cours)

Le RIMIN est une initiative qui se penche sur le manque d'information à jour sur le marché du travail de l'industrie minière canadienne. L'objectif du projet est de mettre un système en place dans le but de recueillir et d'analyser l'information courante sur le marché du travail et de prévoir avec exactitude l'offre et la demande de main-d'œuvre sur une base permanente par région et par profession.

**Budget : 868 368 \$**

**Calendrier : Août 2007 – Juillet 2009**

---

### Programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne (Phase I)

**Phase I** – Projet d'élaboration des profils des compétences essentielles, des normes relatives aux compétences de base et des normes professionnelles

Le projet des normes professionnelles canadiennes a permis de coordonner l'élaboration des compétences essentielles, des compétences de base et des normes professionnelles dans les domaines professionnels de l'exploitation minière souterraine, l'exploitation à ciel ouvert et le traitement des minerais. Un comité de direction multipartite a également guidé le RHiM dans la mise au point d'une stratégie pour l'élaboration des normes à l'intention de l'industrie minière.

**Budget : 853 782 \$**

**Calendrier : Juin 2006 – Septembre 2008**

La phase I du projet a donné lieu à la **phase II** – les normes professionnelles canadiennes (NPC) – qui doit commencer au courant de l'été 2008, comporter un budget de 1 150 000 \$, et prendre fin en mai 2011.

La phase II comprend le travail du RHiM pour définir et élaborer le Programme de reconnaissance professionnelle des travailleurs de l'industrie minière canadienne à partir des trois premières NPC et élaborer cinq NPC additionnelles au maximum. Le RHiM travaillera sous la direction du Comité permanent des titres de compétences de l'industrie minière, comité qui a évolué à partir du Comité de direction des normes professionnelles canadiennes.

Les systèmes de reconnaissance et d'agrément seront les premiers à reconnaître et à délivrer des titres de compétences à l'intention des travailleuses et travailleurs et des employeurs miniers au Canada.

Les systèmes de reconnaissance  
et d'agrément seront  
**les premiers à**  
reconnaître et à délivrer des titres  
de compétences...



La marque **Explorez vos ressources** est  
une initiative qui découle **de la SARIM**  
et elle a été créée à partir d'une compréhension  
approfondie des tendances, **des perceptions** et  
**des facteurs de motivation chez les jeunes.**

#### Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) (En cours)



La Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) porte sur les pénuries actuelle et prévue de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux. La stratégie aide l'industrie à attirer, recruter et retenir une main-d'œuvre qualifiée, accroître la participation des groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre minière (les femmes, les Autochtones, les néo-Canadiens, les travailleurs d'âge mûr et en transition, etc.), renseigner la population canadienne sur le large éventail de possibilités de carrières enrichissantes dans l'industrie minière moderne et la sensibiliser à ce sujet, et mettre en valeur et exploiter les meilleures pratiques de l'industrie en matière de planification de la main-d'œuvre. La marque Explorez vos ressources est une initiative qui découle de la SARIM et elle a été créée à partir d'une compréhension approfondie des tendances, des perceptions et des facteurs de motivation chez les jeunes. Le RHIM lancera plusieurs produits dans le cadre du projet SARIM, notamment un programme de mentorat virtuel, un bureau à l'intention des conférencières et conférenciers, un tableau d'affichage des offres d'emplois pour étudiantes et étudiants, un manuel des pratiques innovatrices et divers outils et vidéos de promotion de carrières.

**Budget : 2 577 354 \$**

**Calendrier : Juin 2007 - Avril 2010**



# 2006-2008

## PRINCIPALES RÉALISATIONS

Présentation de produits de sensibilisation aux carrières

# aux élèves du secondaire, aux jeunes gens, et aux

personnes à la recherche d'un changement de carrière...

### FOURNIR DE L'INFORMATION EXACTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- Achèvement avec succès du Projet de transition au marché du travail de l'industrie minière qui a permis de comprendre les possibilités et les obstacles pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre du secteur minier à court et à moyen termes et d'élaborer un plan d'action permettant d'y remédier.
- Élaboration des prévisions du marché du travail pour la Colombie-Britannique et la Saskatchewan dans le cadre du projet RIMIN.

### RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES CONNAISSANCES

- Engagement solide envers les normes professionnelles canadiennes et la revitalisation des programmes de niveau d'entrée et des programmes de formation avancée permettant aux travailleuses et travailleurs et aux employeurs d'assurer la production en toute sécurité.
- Achèvement de l'élaboration de trois compétences de base et normes professionnelles qui comprennent aussi les profils des compétences essentielles de ces trois professions liées à l'industrie minière et qui seront disponibles au milieu de 2008.
- Création d'un réseau de champions composé de bénévoles de l'industrie qui agissent comme ambassadeurs du Programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne.

### RÉDUCTION DE L'ÉCART ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE :

- Achèvement du guide *Exploiter la diversité : Guide de l'employeur pour l'attraction, le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre diversifiée*.
- Lancement de la marque Explorez vos ressources, y compris du site Web [www.unecarriedanslesmines.ca](http://www.unecarriedanslesmines.ca).
- Présentation de produits de sensibilisation aux carrières aux élèves du secondaire, aux jeunes gens et aux personnes à la recherche d'un changement de carrière les invitant à envisager la transition au secteur minier.
- Production d'un guide à l'intention des communautés autochtones pour leur permettre d'accroître leurs capacités à tirer avantage de possibilités au sein du secteur de l'exploitation et de l'exploration minière.



## PRINCIPALES RÉALISATIONS



Plus de 50 présentations à plus de 4 000 personnes...  
Distribution de plus de 26 000 produits,  
notamment de la documentation sur les carrières,  
des bulletins et des études sectorielles...

### COMMUNICATIONS ET DIFFUSION MÉDIATIQUE

- Plus de 50 présentations à plus de 4 000 personnes pour accroître la sensibilisation au travail du RHIM et aux défis du secteur en matière de ressources humaines.
- Rédaction de 15 articles dans des publications de l'industrie qui comptent plus de 100 000 lecteurs au total.
- Parution de 39 annonces dans des publications de l'industrie visant à sensibiliser davantage les lecteurs aux activités du Conseil et à promouvoir les carrières dans l'industrie.
- Citations/entrevues dans près de 50 publications médiatiques (imprimés, radio et télévision).
- Distribution de plus de 26 000 produits, notamment de la documentation sur les carrières, des bulletins, des études sectorielles, des trousseaux sur les entreprises, etc., y compris plus de 20 000 exemplaires de la trousse Explorez vos ressources à l'intention des conférencières et conférenciers, et plus de 2 000 exemplaires de Prospecteur en RH.
- Présence à 25 grandes conférences.

### POSITIONNEMENT DU RHIM

- Le RHIM a achevé le virage à son nouveau mandat et il s'est repositionné aux yeux des intervenants du secteur minier.
- De bipartite qu'elle était, la structure du conseil d'administration du RHIM est devenue multipartite avec la participation de cadres de l'industrie minière et du mouvement syndical, d'associations clés de l'industrie, de la communauté autochtone, d'établissements d'éducation post-secondaire et d'organisations qui se consacrent à promouvoir la participation des femmes à des rôles non traditionnels.
- Le RHIM a rétabli son adhésion à l'Association minière canadienne en acquittant sa cotisation en avril 2008.

### ÉVÉNEMENTS COURONNÉS DE SUCCÈS

- Dans le but de changer les perceptions des gens au sujet de l'industrie et d'attirer davantage de travailleuses et de travailleurs au secteur, le RHIM, avec le concours de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), a organisé et cogéré l'exposition et le salon de l'emploi Les mines dans la société à Montréal (2006) et à Vancouver (2007).
- Premier Forum annuel des ressources humaines à Ottawa en 2007.
- Événement organisé à l'intention des champions du Programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne en 2008.





# 2006-2008

## PRINCIPALES RÉALISATIONS

Le site Web du RHiM, [www.mih.ca](http://www.mih.ca), a enregistré

**1 327 882** demandes d'accès  
et **24 017** téléchargements

### ATTRIBUTION DE PRIX

• Ryan Montpellier et Paul Hébert, respectivement directeur général actuel et ancien directeur général du RHiM, ont reçu le prix du Conférencier distingué de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole, le prix Plume d'or pour l'excellence des relations avec les médias de l'Association internationale des professionnels de la communication, et le prix Ovation de la Société canadienne des relations publiques pour les efforts qu'ils ont déployés dans le but d'accroître la sensibilisation aux défis du secteur en matière de ressources humaines.

### SITE WEB

- Le site Web du RHiM, [www.mih.ca](http://www.mih.ca), a enregistré 1 327 882 demandes d'accès et 24 017 téléchargements.
- Le site Web Une carrière dans les mines, [www.unecarrieredanslesmines.ca](http://www.unecarrieredanslesmines.ca), a enregistré 739 422 demandes d'accès et 24 472 téléchargements.



**RYAN MONTELLIER**, Directeur général  
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

## CONTACTEZ-NOUS

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous à l'adresse [info@mih.ca](mailto:info@mih.ca).

**Canada**

Ce projet est financé en partie par le Gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.